

Аннотации рабочих программ дисциплин (модулей) по образовательной программе по направлению подготовки 38.03.02. «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»

Название:		Философия
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ОК-1
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления.
	уметь:	применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности; анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетенции.
	владеть навыками /иметь опыт:	навыками целостного подхода к анализу проблем общества; навыками работы с философскими текстами; приемами ведения дискуссии и полемики.
Содержание:		Философия, ее предмет и роль в жизни человека и общества. История философской мысли. Философское понимание мира: бытие как исходная категория. Материя как философская категория. Сознание как интегральный способ освоения мира. Познание, его возможности и границы. Научное познание, его специфические признаки. Человек как предмет философской антропологии. Человек и общество.
Форма промежуточной аттестации:		Экзамен

Название:		История
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ОК-2
Результаты освоения дисциплины	знать:	историю своей страны; принципы политической организации современного общества; учебный материал, раскрывающий основные проблемы и процессы, имеющие место в мировой и российской истории на разных этапах исторического развития
	уметь:	ориентироваться в политической организации и системе ценностей современного общества; применять методы критики исторического источника при написании рефератов, докладов и дипломной работы;

	владеть навыками /иметь опыт:	навыками преобразования информации в знание; навыками исторической аналитики; навыками комплексного подхода к анализу социально-значимых проблем общества; представлением о причинах социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе
	Содержание:	Российская государственность: от Древней Руси до современности. Историческая динамика социальной структуры России. Войны в истории России и их последствия Процессы модернизации от Петра I до современности Социальные конфликты в истории России. Гражданские войны и революции в мировой и российской истории Россия как многонациональное государство. Нации и народности. Интернационализм и национализм Место и роль религий в развитии России. Основные этапы развития духовной культуры Роль личности в мировой и отечественной истории Цивилизационные основы развития России. Место России во всемирной истории
	Форма промежуточной аттестации:	Экзамен

	Название:	Иностранный язык
	Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
	Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ОК-4
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	основные значения изученных лексических единиц, обслуживающих ситуации иноязычного общения в деловой и профессиональной сферах деятельности, предусмотренными направлениями специальности; основные грамматические явления и структуры, используемые в устном и письменном общении; межкультурные различия, культурные традиции и реалии, культурное наследие своей страны и страны изучаемого языка; основные нормы социального поведения и речевой этикет
	уметь:	соблюдать речевой этикет в ситуациях повседневного общения; письменно фиксировать информацию, получаемую при чтении текста, аудиозаписи, просмотре видеоматериала; понимать основную информацию при чтении литературы.
	владеть навыками /иметь опыт:	навыками построения монологического высказывания и ведения диалога; основами перевода основных изученных лексических и грамматических структур; навыками самостоятельной работы; умениями грамотно и эффективно пользоваться источниками информации;

		навыками извлечения необходимой информации из оригинального текста на иностранном языке
	Содержание:	Моя семья. Образование. Языки. Компьютер. Еда. Моя страна. Мой город. Транспорт. Путешествие. Спорт. Покупки. Развлечения .Праздники.
	Форма промежуточной аттестации:	Зачет, экзамен

	Название:	Безопасность жизнедеятельности
	Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
	Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ОК-8
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	основные базовые ценности мировой культуры; основные понятия характеризующие гражданскую позицию в области промышленной и экологической безопасности; основные понятия и определения аварий, катастроф, стихийных бедствий, особенности их воздействия на население и производственный персонал, а так же основные способы защиты населения и производственного персонала; основные правовые и нормативно-технические документы в области безопасности жизнедеятельности.
	уметь:	прогнозировать возможные последствия аварий, катастроф и стихийных бедствий и применять методы защиты населения и производственного персонала от последствий ЧС природного и техногенного характера; ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной и общественной деятельности.
	владеть навыками /иметь опыт:	основными понятиями формирующими гражданскую позицию в области промышленной и экологической безопасности; основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий; навыками поиска необходимой для профессиональной деятельности информации в системе законодательства РФ
	Содержание:	Теоретические основы безопасности жизнедеятельности. Аксиомы БЖД. Классификация риска и опасностей. Управление риском. Основные вредные и опасные факторы производственной среды. Окружающий мир, опасности, возникающие в повседневной жизни и безопасное поведение. Классификация чрезвычайных ситуаций. Психология поведения в ЧС. Методы и средства оказания первой медицинской помощи пострадавшим в условиях ЧС природного и техногенного характера. Ликвидация последствий ЧС природного и техногенного характера. Средства индивидуальной защиты и защитные сооружения ГО. Организация защиты населения в

	мирное и военное время, организация ГО в образовательных учреждениях.
Форма промежуточной аттестации:	Зачет

	Название:	Физическая культура и спорт
	Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
	Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ОК-7
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	научно-практические основы физической и профессионально-прикладной физической культуры; влияние оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек; способы контроля и оценки физического развития и физической подготовленности; правила и способы планирования индивидуальных занятий различной целевой направленности
	уметь:	выполнять индивидуально подобные комплексы оздоровительной и адаптивной (лечебной) физической культуры, композиции ритмической и аэробной гимнастики, комплексы упражнения атлетической гимнастики; выполнять простейшие приемы самомассажа и релаксации; преодолевать искусственные и естественные препятствия с использованием разнообразных способов передвижения; выполнять приемы защиты и самообороны, страховки и самостраховки; осуществлять творческое сотрудничество в коллективных формах занятий физической культурой; использовать приобретенные знания и умения в практической деятельности и повседневной жизни
	владеть навыками /иметь опыт:	средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования; ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности
	Содержание:	Развитие общей выносливости. Профессионально - прикладная физическая подготовка. Развитие специальной выносливости. Профессионально - прикладная физическая подготовка.
	Форма промежуточной аттестации:	Зачет

	Название:	Управление качеством
	Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
	Компетенции обучающегося,	ОПК-6

формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	основные понятия, методы и процедуры контроля и обеспечения качества на предприятии; содержание отдельных фаз эволюции методов обеспечения качества и эффективной системы управления конкурентоспособностью товаров и организаций; организационно-экономические факторы обеспечения качества и конкурентоспособности товаров.
	уметь:	использовать методы и процедуры контроля и обеспечения качества на предприятии; применять систему управления качеством и конкурентоспособностью продукции на предприятии; использовать статистические методы оценки качества («семь инструментов качества»);
	владеть навыками /иметь опыт:	навыками работы с процедурами контроля и обеспечения качества на предприятии; основными концепциями качества и конкурентоспособности продукции, процессов создания конкурентоспособных товаров
Содержание:		Методология и терминология управления качеством. Эволюция подходов к управлению качеством. Формирование представлений об управлении и обеспечении качества западных и отечественных специалистов. Российский опыт формирования систем управления качеством. Международные стандарты ИСО 9000. Инструментарий комплексного подхода к обеспечению качества. Затраты, связанные с качеством. Совершенствование систем качества и управления производством. Всеобщее управление качеством (TQM). Мягкие и жесткие компоненты модели TQM.
Форма промежуточной аттестации:		Экзамен

Название:		Математика и информатика
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ОПК-7
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	анализ математической информации в экономических задачах; основные понятия математической статистики, математические методы обработки экспериментальных данных; основные понятия и инструменты математического анализа; основные понятия теории вероятностей, линейной алгебры, аналитической геометрии, математической статистики; иметь представление о базах данных и информационных технологиях; основные понятия и современные принципы работы с информацией;
	уметь:	ставить цель, выбирать способ достижения цели при решении прикладных задач; использовать методы количественного анализа в прикладных задачах; применять математические модели для решения

		экономических задач, производить расчеты математических величин; решать математические задачи, используемые при принятии управленческих решений, использовать математический язык и математическую символику при построении организационно-управленческих моделей; применять информационные технологии в своей профессиональной деятельности; применять компьютерную технику в своей профессиональной деятельности;
	владеть навыками /иметь опыт:	культурой мышления, способностью к восприятию математической информации; навыками решения математических задач, связанных с математическим моделированием; методами, способами получения и переработки информации, навыками работы с компьютером; математическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач; обработки информации: сортировка, поиск, отбор информации, статистические методы обработки данных; основами Интернет-технологий.
	Содержание:	Основные понятия и инструменты алгебры и геометрии. Матрицы. Основные понятия и инструменты математического анализа. Раскрытие неопределенностей. Производная, её физическая и геометрическая интерпретация. Неопределенный интеграл. Теория вероятностей. Законы распределения случайных величин. Элементы математической статистики. Информация (понятие, кодирование, измерение). Введение в Windows. Архитектура персонального компьютера. Сжатие информации. Управление информацией с использованием прикладной программы (OOoWriter): Оптимизационные задачи. Регрессионный анализ (методы прогнозирования)
	Форма промежуточной аттестации:	Зачет, экзамен

	Название:	Экономическая теория
	Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
	Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ОК-3
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	основные микро- и макроэкономические концепции и модели, методы экономического анализа проблем; механизм функционирования рынка и влияния государственного регулирования на ценообразование, затраты фирмы, формирования рыночных структур; модели поведения экономических агентов и рынков; основы построения расчета и анализа современной системы

		экономических показателей на микро- и макроуровне
	уметь:	анализировать и оценивать экономическую информацию; самостоятельно решать конкретные экономические задачи; строить на основе описания ситуаций стандартные теоретические и эконометрические модели; анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты; оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности.
	владеть навыками /иметь опыт:	навыками целостного подхода к анализу экономических проблем общества; экономическими методами анализа поведения потребителей, производителей, собственников ресурсов и государства; современными методами сбора, обработки, анализа экономических и социальных данных, методами принятия управленческих решений.
	Содержание:	Введение в экономику. Экономические системы. Экономические потребности, блага, ресурсы Рынок, его элементы и функции. Спрос, предложение, цена. Эластичность спроса и предложения. Теория потребительского выбора. Фирма как объект микроэкономического анализа. Издержки фирмы. Конкуренция и монополия на рынке. Рынки факторов производства: трудовые ресурсы, природные ресурсы, знания, капитал. Государственное регулирование экономики. Система национальных счетов и ее показатели. Экономическое развитие, рост и структурные изменения. Сущность и главные тенденции мировой экономики Макроэкономическое равновесие. Финансовый рынок. Деньги и кредит.
	Форма промежуточной аттестации:	Зачет

	Название:	Теория менеджмента
	Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
	Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ОПК-3, ОПК-4, ОПК-6
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	Основные виды организационных структур управления; виды полномочий, делегирование; основные понятия, делового общения и публичных выступлений; виды деловой переписки электронных коммуникаций; основные виды управленческих решений; методы принятия управленческих решений.
	уметь:	Применять проектирование организационных структур; распределять и делегировать полномочия; применять методы делового общения и публичных выступлений; деловой переписки и использовать электронные коммуникации; применять методы принятия управленческих решений.
	владеть навыками	Навыками проектирования организационных структур;

	/иметь опыт:	распределения и делегирования полномочий; навыками делового общения и публичных выступлений, ведения переговоров, совещаний; методами деловой переписки и электронных коммуникаций; навыками разработки и принятия управленческих решений.
	Содержание:	<p>Общая теория управления. Концепция менеджмента. Научные школы менеджмента. Развитие науки управления. Классическая школа в управлении. Научная школа управления. Школы человеческих отношений и поведенческих наук. Школа науки управления. Процессный, системный и ситуационный подходы в управлении. Закономерности управления различными системами. Управление социально-экономическими системами (организацией). Организация - объект управления. Основные характеристики организации: наличие цели, ресурсов, разделения труда, управление зависимости от факторов внешней среды. Внутренняя и внешняя среда организации. Связующие процессы в менеджменте. Коммуникационный процесс в управлении. Виды коммуникаций в организации: вертикальная, горизонтальная. Процесс обмена информацией: этапы и их составляющие элементы. Межличностные коммуникации и преграды на их пути. Организационные коммуникации, преграды и пути совершенствования обмена информации в организации. Связующие процессы в менеджменте. Принятие решений. Природа принятия решений, подходы к их принятию. Этапы принятия рационального решения. Факторы, влияющие на принятие решений. Организация, взаимодействие и полномочия. Принципы построение организации. Структуры системы менеджмента: бюрократическая и её разновидности. Линейно-функциональная структура: её характеристика и область применения. Дивизиональная структура: виды, область применения. Адаптивная структура управления и её разновидности. Матричная структура: характеристика и область применения. Проектная структура: характеристика и область применения. Мотивация как функция управления. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Управление конфликтами. Природа конфликта. Типы, причины конфликтов. Методы управления конфликтами. Роли менеджера. Руководство, власть и личное влияние. Формы власти и влияние, источники власти. Виды власти: экспертная на принуждение, на вознаграждение, законная власть, социальных связей, эталонная. Лидерство, стиль, ситуация. Теории лидерства. Теория личных качеств руководителя. Поведенческая теория лидерства. Ситуационная теория лидерства. Управление организационными изменениями. Подходы к управлению изменениями и их характеристика. Методы преодоления сопротивления изменениям в организации. Управление организационной культурой. Содержание организационной культуры.</p>
	Форма промежуточной аттестации:	Зачет, экзамен

Название:		Моделирование бизнес-процессов
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ОПК-3
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	виды показателей эффективности и результативности бизнес-процесса, количественные и качественные метрики бизнес-процесса; сущность бизнес-процесса, его элементы, виды и подходы к организации и управлению, технологии моделирования бизнес-процессов
	уметь:	выбирать метрики бизнес-процессов, подлежащих измерению, измерять параметры и характеристики, статистически обрабатывать результаты измерений метрики и выявлять несоответствия заданным критериям; создавать шаблоны для регламентации бизнес-процесса, разрабатывать модели бизнес-процессов «как есть» и «как надо», создавать модели будущего бизнеса и его процессов
	владеть навыками /иметь опыт:	инструментами измерения параметров и характеристик процесса; современными инструментами моделирования бизнес-процессов
Содержание:		Управление организацией на основе бизнес-процессов. Понятие о моделировании деятельности. Концепция Business Process Management. Моделирование деятельности и моделирование процессов. Подходы к описанию процессов. Принципы выделения бизнес-процессов. Ресурсное окружение процессов на разных уровнях описания. Проблема целостного описания бизнес-процессов. Декомпозиция БП. Современные методологии описания бизнес-процессов: IDEF0, IDEF3, DFD в нотациях Г.Сарсона и Й.ДеМарко, Oracle, BAAN, ARIS. Комплексная регламентация процессов. Структура и содержание шаблона для регламентации. Контроллинг и мониторинг процессов. Понятие о метрике процесса. Показатели эффективности и результативности БП. Постоянное совершенствование БП (TQM)
Форма промежуточной аттестации:		Экзамен. Курсовая работа

Название:	Разработка управленческих решений
Название и номер направления	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины	ОПК-2, ОПК-6

Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	требования, предъявляемые к качеству управленческих решений; способы обеспечения сопоставимости альтернативных вариантов управленческих решений; основные этапы разработки и реализации обоснованного управленческого решения в корпоративных образованиях, вопросы социальной ответственности при принятии решений; подходы к принятию решений, этапы принятия рационального, структурированного решения, полезные техники принятия решений, правила принятия решений, способы обеспечения сопоставимости управленческих решений, принятие решений с помощью схему «дерево решений»
	уметь:	выявлять проблемы при анализе конкретных ситуаций в процессе управления предприятиями, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты; систематизировать и обобщать информацию, необходимую для принятия управленческих решений; поэтапно реализовывать процесс принятия решения, начиная с диагностирования проблемы и заканчивая выбором наилучшей альтернативы в процессе управления предприятиями; оценивать эффективность управленческих решений для устойчивости предприятий, выявлять социальную составляющую управленческих решений; анализировать используемые подходы к принятию управленческих решений, выявлять симптомы проблем управления, диагностировать проблемы, требующие решения, определять ограничения и критерии для принятия решений, выявлять альтернативы, применять полезные техники и схемы принятия решений
	владеть навыками /иметь опыт:	методологией разработки, принятия и реализации управленческих решений на предприятиях; практическими навыками менеджера в принятии управленческих решений в конкретных ситуациях, характерных для различных областей деятельности предприятия; навыками использования структурированного подхода к принятию решений, полезных техник принятия решений, построений схем для использования графических методов принятия решений, расчетом ожидаемых доходов и потерь для использования правил принятия решений
Содержание:	Решения в системе управления. Подходы к принятию управленческих решений. Полезные техники принятия решений. Обеспечение сопоставимости альтернативных вариантов управленческих решений. Правила принятия решений. Принятие решений с помощью построения схемы «дерево решений». Применение методов моделирования при принятии решений в бизнесе. Принятие решений при планировании и управлении запасами. Принятие решений при голосовании и коллективном выборе.	
Форма промежуточной аттестации:	Зачет	

Название:	Корпоративная социальная ответственность
Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ОПК-2

Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	суть социальной ответственности; систему и механизмы реализации корпоративной социальной ответственности на промышленных предприятиях, направления принятия решений с точки зрения социальной ответственности бизнеса
	уметь:	анализировать экономическую информацию; применять знания вопросов социальной ответственности бизнеса для решения задач общественного развития, проблем социального благополучия, оперативных и стратегических производственных задач
	владеть навыками /иметь опыт:	формирования источников и атрибутов корпоративной социальной ответственности на промышленных предприятиях, анализа и учета последствий управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности
Содержание:		<p>Понятие и история становления концепции корпоративной социальной ответственности.</p> <p>Источники и атрибуты корпоративной социальной ответственности. Типология корпоративной социальной ответственности. Система и механизмы реализации корпоративной социальной ответственности на предприятиях.</p> <p>Социальная ответственность при принятии управленческих решений. Виды, формы и инструменты внешней корпоративной социальной ответственности. Виды и формы внутренней корпоративной социальной ответственности на предприятиях.</p> <p>КСО как фактор устойчивого развития и источник конкурентных преимуществ организации. Оценка эффективности корпоративной социальной ответственности на предприятиях. Учет последствий управленческих решений с точки зрения корпоративной социальной ответственности.</p> <p>Социальная ответственность в условиях трансформации модели экономического роста.</p>
Форма промежуточной аттестации:		Зачет

Название:		Управление изменениями
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ОК-5, ОПК-2
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	основы проектирования организационных структур управления промышленными компаниями и их структурных подразделений в обрабатывающей промышленности; основные теоретические подходы к разработке программы организационных изменений в обрабатывающей промышленности; математические модели организационных систем в обрабатывающей промышленности
	уметь:	распределять полномочия и ответственности между ступенями и звеньями управления в обрабатывающей промышленности; предвидеть возможности негативного отношения персонала к

		организационным изменениям в обрабатывающей промышленности; анализировать адекватность организационных систем в обрабатывающей промышленности
	владеть навыками /иметь опыт:	проектирования организационных структур и иметь опыт распределения полномочий и ответственности на основе их делегирования в обрабатывающей промышленности; преодоления локального сопротивления изменениям в обрабатывающей промышленности; проведения адаптации моделей организационных систем к конкретным задачам управления при выполнении бизнес-плана в обрабатывающей промышленности
	Содержание:	Понятие и классификация организационных изменений в обрабатывающей промышленности. Методы организационных изменений в обрабатывающей промышленности. Изменения в организации и их источники. Технологии управления организационными изменениями. Способы управления сопротивлением в организации. Управление изменением мотивации в организации. Персональное изменение в организации. Управление изменением поведения группы Управление изменением организационной культуры Управление нововведениями в организации
	Форма промежуточной аттестации:	Экзамен

	Название:	Управление рисками
	Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
	Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ОПК – 2, ОПК-6
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	Методы и приемы управления рисками, обоснования организационно-управленческих решений, с позиций социальной значимости, методы принятия решений в управлении операционной деятельностью организации обрабатывающей промышленности
	уметь:	находить организационно-управленческие решения в условиях риска и неопределенности, нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений, принимать решения по управлению операционной (производственной) деятельностью предприятий обрабатывающей промышленности в условиях риска и неопределенности
	владеть навыками /иметь опыт:	навыками принятия организационно-управленческих решений в условиях риска и неопределенности, навыками принятия решений по управлению операционной (производственной) деятельностью на предприятиях обрабатывающей промышленности в условиях риска и неопределенности
	Содержание:	Риск как экономическая категория и объект управления, его сущность. Классификация рисков. Систематические и несистематические риски в обрабатывающей промышленности.

	Виды потерь и риска, показатели риска, методы его оценки. Оценка результатов деятельности предприятий обрабатывающей промышленности с учетом риска. Организация управления рисками в обрабатывающей промышленности. Приемы и средства разрешения рисков. Разработка регламентов деятельности предприятия АПК
Форма промежуточной аттестации:	Экзамен

Название:		Планирование на предприятии (организации)
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ОПК-3, ОПК-6
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	сущность, функции, принципы и методы планирования; место и роль планирования в разработке стратегий; показатели и методику расчета плановых показателей; организацию процесса планирования; методы принятия решений по выбору технологий и оборудования
	уметь:	рассчитывать плановые показатели; осуществлять организацию процесса планирования; обосновывать эффективность принимаемых решений
	Владеть навыками /иметь опыт:	навыками разработки планов предприятия и реализации плановых мероприятий; навыками принятия решений в управлении производственной деятельностью предприятия
Содержание:		Предприятие как объект планирования: понятие, формы и классификация предприятий. Сущность и функции планирования. Принципы и методы планирования. Формы планирования и система планов предприятия, их взаимосвязь и классификация. Цели, задачи и методы разработки стратегических планов. Понятие и виды стратегий предприятия. Процесс обоснования стратегии. Тактическое планирование как инструмент реализации стратегии предприятия: формы, принципы и методы планирования. Оперативное планирование. Организация системы планирования на предприятии. Подходы и методы к разработке плана. Маркетинг как основа плана реализации продукции. Планирование ассортимента и цены продукции. Структура и показатели плана реализации продукции. Формирование номенклатуры продукции с учетом рыночного спроса. Планирование производственной программы предприятия. Содержание плана и этапы его разработки. Система показателей производственной программы. Оптимизация производственной программы. Планирование производственной мощности предприятия: методы расчета, факторы ее определяющие и пути улучшения использования. Методы принятия решений по выбору технологии и оборудования. План по труду и персоналу. Планирование производительности труда. Нормирование труда. Определение потребности в персонале: расчет численности и квалификационного состава персонала.

	<p>Планирование расходов на оплату труда. Структура и расчет фонда оплаты труда. Планирование социального развития предприятия</p> <p>Планирование затрат и себестоимости продукции. Классификация затрат. Себестоимость продукции и ее виды. Расчет плановой калькуляции и сметы затрат на производство. Факторы, влияющие на себестоимость продукции. Планирование ресурсного обеспечения предприятия. Планирование инвестиционной и инновационной деятельности. Планирование потребности в инвестиционных ресурсах. Планирование технического развития и инновационной деятельности предприятия. Структура и показатели финансового плана. Планирование прибыли и рентабельности. Баланс доходов и расходов. Бизнес-планирование. Задачи и цели разработки бизнес-планов. Структура бизнес-плана. Особенности разработки бизнес-планов модернизации основных фондов, производства нового вида продукции, замены оборудования.</p>
Форма промежуточной аттестации:	Экзамен

Название:	Социология организаций и организационное поведение	
Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»	
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ОК-5, ОК-6	
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	<p>содержание и смысл основных понятий, используемых социологией и смежными с ней дисциплинами;</p> <p>социологический подход к изучению общества и социальных отношений, общественную значимость изучения закономерностей поведения индивидов и социальных общностей;</p> <p>типологию, источники возникновения и развития социальных общностей, целей и мотивов их деятельности, значимость социальных общностей в жизни общества как целостной системы</p>
	уметь:	свободно оперировать основными социологическими понятиями, уметь научно излагать свою точку зрения
	владеть навыками /иметь опыт:	<p>навыками теоретического анализа социально-политических явлений и процессов, умением прогнозировать их вероятный исход;</p> <p>способностью определять возможные последствия тех или иных социальных и политических действий</p>
Содержание:	<p>Предыстория и социально-философские предпосылки социологии как науки. Социологический проект О.Конта. Классические социологические теории. Современные социологические теории. Русская социологическая мысль. Общество и социальные институты. Личность как социальный тип. Личность как деятельный субъект. Социальный контроль и девиация. Социальное неравенство, стратификация и</p>	

	социальная мобильность. Понятие социального статуса. Социальные группы и общности. Социальное взаимодействие и социальные отношения. Культура как фактор социальных изменений. Взаимодействие экономики, социальных отношений и культуры.
Форма промежуточной аттестации:	Зачет

Название:		Основы деловой коммуникации
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ОК-4, ОПК-4
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	понятия «общение», «коммуникация», «деловая коммуникация», «коммуникационный процесс»; виды и функции общения, формы и виды деловой коммуникации, вербальные и невербальные средства коммуникации; правила и полезные способы взаимодействия для успешной коммуникации; приемы и виды активного слушания; особенности деловой коммуникации в различных национальных культурах.
	уметь:	уметь давать характеристику деловому общению, различать вербальные и невербальные средства коммуникации, преодолевать речевые барьеры при общении, использовать приемы активного слушания, эффективно взаимодействовать в коллективе по принятию коллегиальных решений.
	владеть навыками /иметь опыт:	владеть основными методами таких форм деловой коммуникации как деловая беседа, переговоры, презентации, дискуссии и т.д.; владеть знаниями об имидже делового человека.
Содержание:		Деловые коммуникации. Роль коммуникаций в менеджменте. Коммуникации в организации. Управление коммуникациями. Формы деловой коммуникации. Деловая беседа. Деловые переговоры. Деловое совещание. Публичное выступление. Деловая переписка. Коммуникативная компетентность специалиста. Факторы, влияющие на процесс коммуникаций. Развитие коммуникативных навыков. Умение слушать. Аргументация, правила убеждения. Имидж делового человека. Особенности межкультурных коммуникаций.
Форма промежуточной аттестации:		Зачет

Название:	История предпринимательства
Название и номер	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление

направления и/или специальности:		человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ОК-2
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	предпосылки и условия возникновения и становления торгово-предпринимательской деятельности; сущность, виды и формы предпринимательской деятельности; мотивы и условия предпринимательской деятельности; истоки возникновения и эволюцию развития теории предпринимательства, ведущих ее ученых; основные социально-психологические черты личности предпринимателя; национальные особенности российской деловой жизни; имена и практические дела выдающихся отечественных и зарубежных предпринимателей
	уметь:	различать виды и формы предпринимательской деятельности; выделять новизну и видеть преимущество в предпринимательской деятельности; ориентироваться в бизнес-среде, знать национальные особенности ментальности ее носителей, т. е. предпринимателей; использовать накопленный и изученный опыт для решения современных коммерческих проблем
	владеть навыками /иметь опыт:	навыками работы с историческими источниками, современными документами; дискуссионными навыками по проблемам прошлой и современной деловой жизни; методами исторического знания, выявления национальных особенностей, прогрессивных тенденций в развитии торгово-предпринимательской деятельности
Содержание:		Природа и сущность предпринимательской деятельности. Зарождение и развитие теории предпринимательства. Зарубежное предпринимательство в условиях традиционализма. Торгово-предпринимательская деятельность в Древней Руси. Предпринимательская деятельность в период феодальной раздробленности и монголо-татарского ига (конец XII – первая половина XV в.). Становление русского централизованного государства и развитие торгового предпринимательства (вторая половина XV – XVII в.в.). Развитие предпринимательства в период абсолютной монархии (XVIII – первая половина XIX вв.). Российское предпринимательство в эпоху капиталистической модернизации страны (вторая половина XIX-начало XX вв.). Предприниматели и российское общество (вторая половина XIX – начало XX вв.). Судьба предпринимательства в коммунистической России 1917- 1985 гг. Новейший этап российской модернизации. Формирование российского предпринимательства в условиях рыночной экономики (конец XX –начало XXI вв.).
Форма промежуточной аттестации:		Экзамен

Название:		Экономика предприятия
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ОК-3
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	виды деятельности предприятий (организаций) различных организационно-правовых форм; цели и задачи деятельности предприятия в условиях рыночной экономики; основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микроуровне; сущность ресурсов, используемых на предприятии; содержание и основные направления научно-технического прогресса; сущность инновационной и инвестиционной деятельности предприятия; механизм функционирования предприятия; сущность производственной деятельности предприятия.
	уметь:	рассчитать эффективность использования ресурсов; определить необходимые ресурсы для выполнения производственной программы; определить издержки производства и пути их снижения; определить результаты финансово-хозяйственной деятельности; выделять элементы и компоненты организаций, устанавливать взаимосвязи между ними; самостоятельно анализировать процессы, протекающие в организациях; выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности; рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические показатели; использовать источники экономической, социальной, управленческой информации.
	владеть навыками /иметь опыт:	методами расчетов экономических показателей на основе типовых методик, с учетом действующей нормативно-правовой базы; способами и методами экономического обоснования управленческих решений и их реализации; методами оценки социальных, экологических, финансово-экономических последствий реализации бизнес-идеи, основами организации предпринимательской деятельности, навыками оценки эффективности и стоимости бизнеса;
Содержание:		Предприятие как основное звено экономики. Особенности функционирования предприятия в рыночной экономике. Производственная и организационная структура предприятия. Основные средства и показатели их использования. Оборотные средства: их состав, классификация, оборачиваемость. Трудовые ресурсы на предприятии. Производительность труда. Оплата труда. Затраты и калькуляция себестоимости. Ценовая политика предприятия на различных рынках. Прибыль и рентабельность предприятия. Инновационная и инвестиционная деятельность предприятия.
Форма промежуточной аттестации:		Экзамен

Название:		Организация, нормирование и оплата труда
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ОПК-1, ОПК-3
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	особенности правового регулирования будущей профессиональной деятельности, иметь представления о системе российского права; теоретические основы формирования стратегии управления человеческими ресурсами организаций; основные технико-экономические показатели оценки деятельности предприятий в том числе затрат на трудовые ресурсы; методы расчета технико-экономических показателей.
	уметь:	использовать законодательные и нормативно-правовые акты в области трудового, административного, финансового, гражданского права; уметь осуществлять планирование и реализацию этой стратегии; анализировать технико-экономические показатели оценки деятельности предприятий.
	владеть навыками /иметь опыт:	пониманием значения законности и правопорядка в современном обществе. инструментами стратегического анализа; методами анализа технико-экономических показателей, выявления факторов и резервов роста технико-экономических показателей.
Содержание:		Организация труда: содержание, принципы, показатели эффективности труда. Категории персонала, профессиональные и квалификационные, показатели численности работников. Нормативные правовые акты по труду. Система социальных гарантий в сфере труда в РФ. Трудовой кодекс РФ. Нормирование труда: нормы труда, их функции и роль в управлении производством. Организация оплаты труда: формы и системы оплаты труда. Бестарифный подход к организации оплаты труда.
Форма промежуточной аттестации:		Экзамен

Название:	Теория систем и системный анализ
Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ОПК-3

Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	типы организационных структур, стратегии управления человеческими ресурсами, технологии системного анализа и теории больших систем в обрабатывающей промышленности
	уметь:	проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия в обрабатывающей промышленности
	владеть навыками /иметь опыт:	технологиями системного анализа и теории больших систем в обрабатывающей промышленности
Содержание:	Предмет и задачи системного анализа. Обрабатывающая промышленность как система. Логика системного анализа Методология системного анализа целей и средств их достижения. Особенности методологии системного анализа в обрабатывающей промышленности. Технологии и возможности системного анализа. Моделирование в теории систем и его особенности в сфере обрабатывающей промышленности	
Форма промежуточной аттестации:	Зачет	

Название:	Маркетинг	
Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»	
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ОК-3	
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	принципы и функции маркетинга; сущность стратегического планирования в маркетинге; методы маркетинговых исследований; факторы маркетинговой среды; критерии и принципы сегментирования, пути позиционирования товара на рынке; ценовые стратегии и методы ценообразования; цели и средства маркетинговой коммуникации; основы рекламной деятельности.
	уметь:	использовать основные категории маркетинга в практической деятельности; выявлять сегменты рынка; проводить маркетинговые исследования, анализировать их результаты; изучать и анализировать факторы маркетинговой среды и принимать маркетинговые решения
	владеть навыками /иметь опыт:	навыками анализа рыночной ситуации, выявления сильных и слабых сторон организации, принятия маркетинговых решений
Содержание:	Основные понятия маркетинга. Рыночная среда предприятия. SWOT – анализ. Сегментирование рынка. Позиционирование. Маркетинговые исследования. Товарная политика предприятия. Ценовая политика предприятия. Сбытовая политика предприятия. Коммуникационная политика предприятия.	
Форма промежуточной аттестации:	Экзамен	

Название:		Управление конкурентоспособностью
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ОК-3, ПК-3
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	сущность организации экономики, основные принципы построения экономических систем, принципы и методы управления основными и оборотными средствами, методы оценки эффективности их использования, способы экономии ресурсов, механизмы ценообразования; методы стратегического анализа конкурентной среды, подходы к формированию стратегии и управлению конкурентоспособностью - способы разработки и реализации стратегии повышения конкурентоспособности предприятия; способы оценки и обеспечения соответствующего уровня конкурентоспособности предприятия.
	уметь:	находить и использовать необходимую экономическую информацию, определять состав материальных, финансовых, трудовых ресурсов организации, заполнять первичные документы по экономической деятельности; определять основные направления достижения конкурентных преимуществ предприятия; разрабатывать стратегию развития предприятия
	владеть навыками /иметь опыт:	основами экономических знаний в различных сферах деятельности и способен применять их на практике; навыками стратегического анализа, методами выбора стратегии развития предприятия; методами оценки уровня конкурентоспособности предприятия.
Содержание:		Понятие конкурентоспособности ее свойства. Параметрические характеристики конкурентного преимущества. Управление качеством и конкурентоспособностью продукции. Критерии конкурентоспособности продукции. Внешние и внутренние факторы конкурентоспособности предприятия. Конкурентная позиция предприятия. Конкурентные стратегии предприятия. Методы и приемы оценки конкурентоспособности.
Форма промежуточной аттестации:		Зачет

Название:		Пакеты прикладных программ в управлении производством
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения		ОПК-7

дисциплины (модуля):		
Результаты освоения	знать:	Основы использования пакетов прикладных программ в обрабатывающей промышленности
	уметь:	Применять пакеты прикладных программ в различных бизнес-ситуациях в обрабатывающей промышленности
	владеть навыками /иметь опыт:	Проектирования структур потока данных и формирования информации в обрабатывающей промышленности
Содержание:		<p>Основные понятия информационных технологий в экономике и управлении. Особенности использования ППП на предприятиях обрабатывающей промышленности. Понятие и классификация пакетов прикладных программ (ППП). Модель предметной области ППП. Особенности предметной области ППП для обрабатывающей промышленности. Жизненный цикл программного обеспечения. Качество ППП. Оценка затрат на разработку ППП. Оценка экономической эффективности ППП</p> <p>Безопасность информационных систем в экономике</p> <p>Конфиденциальность в ППП</p>
Форма промежуточной аттестации:		Зачет

Название:		Командообразование и методы групповой работы
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ОК-5, ОК-6
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	<p>Основные результаты по новейшим исследованиям менеджмента.</p> <p>Управление процессами коммуникаций в группе (команде).</p> <p>Деловой этикет в коммуникативном поведении.</p> <p>Особенности командных ролей с точки зрения различных концепций.</p>
	уметь:	<p>Проводить количественное прогнозирование и моделирование управления бизнес-процессами</p> <p>Проводить собеседования, личные беседы;</p> <p>Оценивать сплоченность группы (команды).</p> <p>Применять убеждающую модель общения.</p> <p>Использовать групповые и командные коммуникации.</p>
	владеть навыками /иметь опыт:	<p>Владеет активными методами преподавания учебных дисциплин</p> <p>Распределения обязанностей и делегирования полномочий командной работы.</p> <p>Проведения групповых тренингов.</p>
Содержание:		Мотивация и стимулирование деятельности. Содержательные и

	<p>процессуальные теории мотивации. Этика деловых отношений. Организационная культура. Формальное и неформальное лидерство в команде. Модели корпоративного менеджмента и управления персоналом. Команда как единица управления. Тимбилдинг и тренинги личностного роста. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу). Конструктивное взаимодействие и самоуправление. Доверие, понимание и принятие индивидуальных особенностей. Мотивация на совместную деятельность. Функционально-ролевое распределение в команде. Подбор персонала и оптимизация структуры. Слияния, поглощения, реструктуризации команд. Групповая динамика. Конфликты и противостояния в команде. Групповая динамика. Работа в полную силу. Тимбилдинг и тренинги личностного роста. Корпоративные программы. Верёвочный курс. Тимбилдинг и тренинги личностного роста. Методы управления конфликтами Организация управления конфликтами и стрессами. Методы управления стрессами. Расчет экономической и социальной эффективности. Затратные методы оценки труда и вклада участников в результат команды. Альтернативные методы оценки персонала. Аудит персонала.</p>
Форма промежуточной аттестации:	Зачет

Название:	Практикум управленческой и коммуникативной культуры
Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ОК-5, ОПК-2
Результаты освоения дисциплины (модуля)	<p>знать:</p> <p>основные подходы к психологическому воздействию на индивида, группы и сообщества; основы социального управления и межличностного взаимодействия; основы работ с кадровым составом, созданию психологического климата в коллективе; современные психотехнологии, ориентированные на личностный рост сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп.</p> <p>психологические методы и способы, оптимизирующие процесс делового общения</p>
	<p>уметь:</p> <p>профессионально воздействовать на уровень развития и особенности познавательной и личностной сферы с целью гармонизации психического функционирования человека; устанавливать доверительные взаимоотношения, управлять группой, командой; находить правильные организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях; проводить диагностическое обследование и составлять программу по развитию производственных отношений; использовать приемы установления доверительно контакта;</p>

		использовать методы, формы, приемы работы с кадровым составом и создания психологического климата в коллективе составлять и проводить тренинги личностного и профессионального роста;
	владеть навыками /иметь опыт:	организационно-управленческими навыками в профессиональной и социальной деятельности; иметь опыт анализа ситуаций общения; навыками убеждения, эффективного делового общения, установления доверительного контакта и другими способами психологического влияния; навыками взаимодействия и общения в условиях управленческого общения; способами создания благоприятной атмосферы в общении, приемами эффективной передачи информации собеседнику навыками анализа и организации работы по созданию психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; снятия эмоционального напряжения в управленческом взаимодействии; развить навыки активного слушания в деловом общении; иметь опыт различения образа другого человека, и искажений взаимовосприятия.
	Содержание:	Сущностные характеристики и структура коммуникативной компетентности личности. Составляющие коммуникативного поведения и управленческого взаимодействия. Условия и факторы, обеспечивающие развитие коммуникативной компетентности Психологические основы общения в социальных коммуникациях Элементы социально-психологический тренинг развития управленческой культуры и коммуникативной компетентности в профессиональной среде. Практикум по анализу личностно-деформирующих факторов в профессиональной коммуникации. Разработка авторских программ развития коммуникативной и управленческой компетентности личности
	Форма промежуточной аттестации:	Зачет

	Название:	Управление затратами и контроллинг
	Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
	Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ОПК-5
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	виды затрат предприятий обрабатывающей промышленности, концепцию маржинальной прибыли, методы управления накладными расходами производственного предприятия, методику предельного анализа; понятие базы распределения и центров ответственности; основные концепции ; задачи и инструменты контроллинга, основные функции службы

		контроллинга в организации.
	уметь:	Принимать решения по управлению затратами в стандартных ситуациях, производить анализ общей суммы затрат на производство; анализ прямых материальных и трудовых косвенных затрат. анализ издержек по центрам ответственности.
	владеть навыками /иметь опыт:	навыками применения на практике инструментов управления затратами, расчётами финансовых показателей в зависимости от изменения затрат
	Содержание:	Введение в управление затратами и контроллинг. Общие понятия, задачи, цели эффективного управления затратами на предприятиях обрабатывающей промышленности . Классификация затрат . Анализ структуры затрат. Контроллинг как современная концепция эффективного управления организацией. Основные концепции контроллинга. Задачи и инструменты контроллинга. Оперативный и стратегический контроллинг. Модель «Затраты – объем - прибыль». Концепция маржинальной прибыли. Критерии принятия решений по управлению затратами в стандартных ситуациях. Методы управления накладными расходами на предприятиях обрабатывающей промышленности . Распределение накладных расходов по видам продукции. Выбор базы распределения. Методы распределения накладных расходов Анализ общей суммы затрат на производство; на рубль товарной продукции, на производство отдельных видов. Оптимизация прибыли, затрат, объемов производства (методика предельного анализа) Центры ответственности как объект управления затратами на предприятиях обрабатывающей промышленности
	Форма промежуточной аттестации:	Экзамен

	Название:	Антикризисное управление
	Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
	Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ОПК-5
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	формы финансовой отчетности, последствия влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации в обрабатывающей промышленности; современные методы обработки деловой информации
	уметь:	составлять финансовую отчетность с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации в обрабатывающей промышленности, анализировать финансовую отчетность для целей диагностики финансово-экономической состоятельности организации и принятия антикризисных решений

	владеть навыками /иметь опыт:	владеть навыками составления финансовой отчетности, оценки последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации в обрабатывающей промышленности, использования современных методов обработки деловой информации и корпоративных информационных систем
	Содержание:	Антикризисное управление в системе экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде. Система антикризисного управления предприятием. Диагностика экономического состояния и перспектив развития бизнеса. Разработка мероприятий по преодолению кризиса. Антикризисная инвестиционная политика. Организационный механизм ликвидации предприятия
	Форма промежуточной аттестации:	Экзамен

	Название:	Функционально-стоимостный анализ
	Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
	Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ОПК - 6
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	методические основы аналитической работы, методы принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций обрабатывающей промышленности
	уметь:	определять аналитический инструментарий для проведения теоретических и экспериментальных исследований; принимать решения в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций обрабатывающей промышленности
	владеть навыками /иметь опыт:	навыками теоретического и экспериментального исследования, принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций обрабатывающей промышленности
	Содержание:	Предпосылки и история возникновения ФСА. Сущность и назначение ФСА. Принципы и подходы. Развитие метода. Использование метода ФСА. Формы и этапы проведения ФСА. Выбор объекта ФСА. Содержание работ на различных этапах ФСА. Этапы корректирующей, творческой и инверсной форм ФСА. Разработка процедур и методов контроля. Аналитический инструментарий ФСА. Функциональный анализ. Стоимостный анализ. ABC-метод. Структурный анализ. Системный анализ. Методы психологической активизации творческого мышления. Методы активизации перебора вариантов. Алгоритмические методы решения творческих задач. Диверсионный анализ. Функционально-идеальное моделирование. Анализ сверхэффектов. Анализ причинно-следственных связей. Экспресс-ФСА. Управление затратами по стадиям жизненного цикла объекта (изделия). Сущность жизненного цикла, его

	<p>содержание, этапы. Система управления затратами и качеством. Принципы поиска, оценки и выбора решений. Потребительная стоимость и качество. Оценка затрат на выполнение функций. Понятие функционально необходимых затрат. Составляющие затрат и их расчет. Определение технико-экономических показателей на предприятиях обрабатывающей промышленности. Методические основы ФСА. Сущность функционального подхода. Функции и их классификация. Правила формулировки функций. Виды моделей, используемых ФСА (структурная, функциональная, совмещенная). Правила построения моделей. Направления использования моделей. Диаграмма Парето. Особенности построения и использования. Оценка значимости функций по модели. Функционально-стоимостные диаграммы. Построение и сфера их применения.</p> <p>Теоретические предпосылки и методика проведения ФСА технических систем. ФСА при создании новых изделий. Состав работ по ФСА в ходе подготовки производства. Применение ФСА при модернизации производства. Основное содержание работ по проведению ФСА изделий и их модернизации. ФСА технологии. Методы определения функциональных затрат для сравнительного анализа вариантов. Применение ФСА в нетехнических системах. Особенности применения ФСА в нетехнических системах. Методические основы проведения ФСА нетехнических систем. Применение ФСА для совершенствования организации, управления в промышленности, бухучета, планирования, статистики, организации документооборота и конторского труда</p> <p>Эффективность ФСА и перспективы его развития. Особенности оценки эффекта от применения ФСА. Качественные и количественные составляющие эффекта. Информационное обеспечение ФСА и его организация. Основные задачи ФСА на современном этапе и направления их решения.</p>
Форма промежуточной аттестации:	Зачет

	Название: Управление инновациями	
Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»	
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ОПК-1, ОПК-7	
Результаты освоения дисциплины	знать:	нормативно-правовую базу управления инновациями, структуру, методику инновационного проекта, документального оформления теоретических и прикладных исследований, информационно-коммуникационных технологии управления инновациями в обрабатывающей промышленности
	уметь:	формировать цели инновационной деятельности предприятия обрабатывающей промышленности; анализировать и использовать нормативные и правовые документы в своей профессиональной деятельности; применять информационно-

		коммуникационные технологий с учетом основных требований информационной безопасности в обрабатывающей промышленности
	владеть навыками /иметь опыт:	поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности, теоретического и экспериментального исследования, решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности в обрабатывающей промышленности
	Содержание:	Инновационный процесс и инновационная деятельность: особенности организации инновационных процессов; оценка результативности работы научно-технических организаций; основные направления инновационной деятельности. Современные концепции инноватики. Классификация новаций, инновационных процессов, нововведений. Выбор организационных форм инновационной деятельности. Формы малого инновационного предпринимательства. Ценностный аспект нововведений и развитие конкуренции. Особенности принятия решений в управлении инновациями. Особенности проектирования инновационных преобразований. Инновационные цели и инновационный потенциал организации. Инновационные стратегии. Возникновение и становление инновационных стратегий.
	Форма промежуточной аттестации:	Зачет

	Название:	Организационная культура
	Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
	Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ОК-6, ОПК-3
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	компоненты, определяющие силу организационной культуры; функции корпоративной, или организационной культуры; взаимосвязь между силой корпоративной культуры и способностью организации адаптироваться к изменениям внешней среды; связь организационной культуры с наймом, мотивацией и увольнением работников; роль обрядов и символов в становлении и развитии организационной культуры; роль и влияние неформальных коммуникаций в становлении и развитии организационной культуры; соотношение и взаимодействие национальной, деловой и организационной культуры; важнейшие факторы организационной культуры, о которых должен помнить руководитель

	уметь:	<p>идентифицировать себя как работника, отличного от других сотрудников для достижения общих целей и задач на основе единых и общепризнанных принципов деятельности;</p> <p>находить взаимопонимание, единые взгляды и интересы;</p> <p>формировать чувство причастности к общему делу;</p> <p>соответствовать принятым ценностям, правилам поведения в организации;</p> <p>подстраиваться под изменяющуюся окружающую среду или противодействовать ей;</p> <p>реализовать свой потенциал, добиться признания, продвигаться по карьерной лестнице;</p> <p>налаживать эффективный обмен информацией</p>
	владеть навыками / иметь опыт:	<p>навыками применения психологических методов в общении с разными людьми, разных национальностей;</p> <p>навыками профессионального подхода к сотрудникам, партнерам и клиентам;</p> <p>навыками общения, определяемые организационной культурой компании</p> <p>навыками управления людьми в компаниях с различными организационными культурами;</p> <p>системой ценностей, пониманием культурных особенностей поведения людей в разных странах;</p> <p>видением о факторах, влияющих на становление и развитие культурных традиций в организации;</p> <p>информацией об основной научной литературе и новых методических разработках по курсу.</p>
Содержание:	<p>Понятие, структура и содержание организационной культуры. Типология организационных культур. Виды организационной культуры (сильные и слабые культуры). Преданность организации как составляющая корпоративной культуры Формирование и поддержание корпоративной культуры Корпоративные стандарты. Методы и технологии диагностики корпоративной культуры. Общее представление об организационной культуре Виды и типы корпоративной культуры. Международные особенности корпоративных культур организаций. Развитие корпоративной культуры.</p>	
Форма промежуточной аттестации:	Зачет	

Название:	Стратегический менеджмент
Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ПК-3, ПК-5

Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	структуру и содержание стратегий управления человеческими ресурсами предприятий; современные методы и инструменты стратегического и конкурентного анализа, этапы разработки и реализации стратегии предприятий; функциональные стратегии предприятий; основные результаты новейших исследований по проблемам менеджмента; основные элементы процесса стратегического управления и альтернативы стратегий развития; основные понятия, методы и инструменты количественного и качественного анализа процессов управления; современные теории и концепции поведения на различных уровнях организации.
	уметь:	разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами предприятий, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; проводить стратегический анализ, разрабатывать и реализовывать стратегию предприятий, направленную на обеспечение конкурентоспособности; анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями предприятий с целью подготовки сбалансированных управленческих решений; управлять развитием организации осуществлять анализ и разработку стратегии организации на основе современных методов и передовых научных достижений; проводить количественное прогнозирование и моделирование управления бизнес-процессами; обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные.
	владеть навыками / иметь опыт:	разработки стратегии управления человеческими ресурсами предприятий, планирования и осуществления мероприятий, распределения и делегирования полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия; навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии предприятий, направленной на обеспечение конкурентоспособности; навыками анализа взаимосвязи между функциональными стратегиями предприятий с целью подготовки сбалансированных управленческих решений; навыками количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений; методикой построения организационно-управленческих моделей.
Содержание:	Общая характеристика стратегического менеджмента. Диагностика стратегии предприятий и выбор стратегических альтернатив. Ключевые корпоративные стратегии. Анализ внутренней и внешней среды предприятий. Стратегия управления человеческими ресурсами. Стратегический конкурентный анализ.	
Форма промежуточной аттестации:	Зачет.	
Название:	Финансовый менеджмент	
Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»	

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ОПК-5, ПК-4
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	современные концепции управления корпоративными финансами, способы финансового учета на предприятиях обрабатывающей промышленности; показатели, оценивающие финансовые результаты деятельности организации; методы и инструменты финансового менеджмента для решения тактических и стратегических задач: критерии эффективности кредитной политики предприятия; ценовых решений; основы управления структурой капитала; дивидендной политикой и политикой развития производства на предприятиях обрабатывающей промышленности
	уметь:	оценивать влияние различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации на основе использования современных методов обработки деловой информации и корпоративных информационных систем; использовать современные методы обработки деловой информации и корпоративных информационных систем на предприятиях обрабатывающей промышленности; анализировать состояние управления корпоративными финансами; определять потребности предприятия в финансовых ресурсах с целью реализации наиболее эффективных инвестиционных проектов и оптимизации дохода; разрабатывать дивидендную политику предприятия, ценовые и прочие маркетинговые решения; оценивать степень предпринимательского риска на предприятиях обрабатывающей промышленности
	владеть навыками / иметь опыт:	составления финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации; составления финансовой отчетности с учетом последствий влияния различных методов и способов финансового учета на финансовые результаты деятельности организации; оценки используемых инструментов финансового менеджмента; критериями их выбора; методами оценки стоимости основных источников капитала; методами инвестиционного анализа; степени предпринимательского риска; способностью формировать наилучшую структуру капитала на предприятиях обрабатывающей промышленности
Содержание:		Терминология и базовые показатели финансового менеджмента. Эффект финансового рычага. Рациональная политика заимствования средств. Финансовый риск. Эффект операционного рычага. Регулирование массы и динамики прибыли. Порог рентабельности и запас финансовой прочности предприятия. Операционный анализ и ассортиментная политика. Предпринимательский риск. Взаимодействие финансового и операционного рычагов и оценка суммарного риска. Рациональная структура источников средств и дивидендная политика предприятия обрабатывающей

	<p>промышленности. Стратегия ФМ: инвестиционная политика предприятия в обрабатывающей промышленности. Критерии принятия инвестиционных решений на предприятиях обрабатывающей промышленности. Финансовый менеджмент в условиях инфляции Тактика ФМ. Финансовый маркетинг. Основы принятия ценовых решений Методы ценообразования на предприятиях обрабатывающей промышленности Управление оборотными активами и краткосрочными обязательствами на предприятиях обрабатывающей промышленности Сочетание стратегии и тактики ФМ. Финансовое планирование и прогнозирование на предприятиях обрабатывающей промышленности. Методы и модели, используемые в долгосрочном финансовом планировании предприятий обрабатывающей промышленности.</p>
Форма промежуточной аттестации:	Зачет

Название:		Товарный менеджмент
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ПК-3, ПК-4
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	сущность и основные подходы к формированию организационно-управленческих решений на предприятиях обрабатывающей промышленности, системы товародвижения и методы управления товаром на всех этапах его жизненного цикла
	уметь:	применять современные методы и инструменты менеджмента в конкретной ситуации для принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности решений на предприятиях обрабатывающей промышленности, управлять товаром на всех этапах его жизненного цикла
	владеть навыками / иметь опыт:	навыками группового и единоличного принятия решений решений на предприятиях обрабатывающей промышленности; умением реализовывать принятые решения и нести ответственность за возможные последствия, управления товаром на всех этапах его жизненного цикла
Содержание:		<p>Сущность и основные понятия товарного менеджмента Управление персоналом, мотивация и стимулирование труда в системе товарного менеджмента решений на предприятиях обрабатывающей промышленности Стратегическое управление товаром Мерчендайзинг и стимулирование продаж Принятие управленческих решений в товарном менеджменте решений на предприятиях обрабатывающей промышленности Управление спросом Управление товарным запасом решений на предприятиях</p>

	обрабатывающей промышленности Закупочная деятельность как неотъемлемая часть торговой деятельности предприятия Управление ассортиментом решений на предприятиях обрабатывающей промышленности.
Форма промежуточной аттестации:	Зачет

Название:		Основы проектной деятельности
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ПК-6
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	нормы культуры мышления, формы и типы социального взаимодействия, формирования социальных отношений, особенности совместной деятельности, значение и суть толерантного восприятия в работе коллектива, методы и средства самоорганизации и самообразования
	уметь:	работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия, критически оценивать свои достоинства и недостатки, самостоятельно организовывать свою деятельность, заниматься самообразованием
	владеть навыками / иметь опыт:	навыками постановки и достижения цели, навыками выработки мотивации к выполнению профессиональной деятельности, способностью толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в ходе работы в коллективе, анализа процессов в социальных группах
Содержание:		Типы организации работы исполнителей, коллектива. Управленческие решения в организации деятельности исполнителей. Способы решения трудовых задач. Проекты как современный эффективный способ решения трудовых задач. Индивидуальные и групповые проекты. Этапы реализации проектной деятельности. Подготовка, оформление, представление результатов проектной деятельности в группах и трудовых коллективах: этапы и особенности.
Форма промежуточной аттестации:		Зачет

Название:		Управление человеческими ресурсами
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате		ПК-1, ПК-2, ПК-7

освоения дисциплины (модуля):		
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	<p>роли, функции и задачи менеджера в современной организации; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; типы организационной культуры и методы ее формирования; роль и место управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации; причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях; бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом, принципы выявления и формулирования актуальных научных проблем в управлении человеческими ресурсами; принципы и структуру научного исследования, методы исследований в управлении человеческими ресурсами; принципы разработки программы эмпирического исследования</p>
	уметь:	<p>ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя; проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения; разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность; использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации; разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации, разрабатывать программы научных исследований в управлении человеческими ресурсами и организовывать их выполнение; подбирать методы и инструменты проведения исследований и осуществлять анализ их результатов; осуществлять оценку и интерпретацию результатов; осуществлять поиск, сбор, обработку, анализ и систематизацию информации по теме исследования.</p>
	владеть навыками / иметь опыт:	<p>методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);</p>

		современным инструментарием управления человеческими ресурсами; методами формирования и поддержания этичного климата в организации; навыками деловых коммуникаций, методами планирования карьеры, аналитической деятельности по поиску, анализу и оценке информации для подготовки и принятия управленческих решений; анализа и моделирования процессов управления человеческими ресурсами, разработки и обоснования предложений по их совершенствованию; подготовки обзоров, отчетов и научных публикаций
Содержание:		Персонал предприятия как объект управления. Кадровая стратегия и кадровая политика организации. Основы разработки и реализации концепции управления персоналом. Технологии отбора и найма персонала организации. Развитие и обучение персонала. Принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала. Технологии оценки различных категорий персонала. Формирование корпоративной культуры и системы внутренних коммуникаций в компании. Место системы управления персоналом в структуре организации. Организационная структура службы управления персоналом. Правовые основы управления человеческими ресурсами организации. Система показателей эффективности управления персоналом. Основы проведения аудита и Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами. Исследовательский проект в управлении человеческими ресурсами: вводно-организационный раздел, планирование исследования, теоретические и методологические основы исследования, инструментарий эмпирического исследования, организация и проведение эмпирического исследования, планирование методов анализа данных, анализ вторичных данных, формирование отчета, презентация полученных результатов.
Форма промежуточной аттестации:		Зачет, экзамен, курсовая работа

	Название:	Стратегии в менеджменте: стратегия управления человеческими ресурсами
	Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
	Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ПК-3
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	определение стратегии управления человеческими ресурсами, ее свойства и роль в стратегическом менеджменте, основы разработки корпоративной и деловой стратегий организации, основные этапы создания стратегии управления человеческими ресурсами, характеристики функциональных стратегий управления человеческих ресурсов, методы оценки

		эффективности стратегии управления человеческими ресурсами
	уметь:	представлять связи между стратегией управления компанией и стратегией управления человеческими ресурсами, обосновать политику реализации стратегии управления человеческими ресурсами, определять методы оценки эффективности стратегии управления человеческими ресурсами
	знать навыками / иметь опыт:	разработки стратегии и политики управления человеческими ресурсами, распознавания типа генеральной стратегии компании и определения места в ней стратегии управления человеческими ресурсами, применять логику бизнес-планирования для реализации стратегии управления человеческими ресурсами
Содержание:		Концептуальные рамки стратегического управления человеческими ресурсами. Основные роли службы управления человеческими ресурсами. Место и роль стратегии управления человеческими ресурсами в системе стратегического планирования бизнес-организаций. Разработка и реализация стратегии управления человеческими ресурсами управления человеческими ресурсами. Оценка эффективности службы управления персоналом в свете стратегического управления человеческими ресурсами. Использование сбалансированной системы показателей в стратегическом управлении человеческими ресурсами.
Форма промежуточной аттестации:		Экзамен

Название:		Управление кадровой деятельностью и кадровое планирование
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ПК-7, ПК-8
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	сущность и методы научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем кадровой политики и кадрового планирования персонала в организациях на всех уровнях управления; место и роль кадровой деятельности и кадрового планирования в процессе управления человеческими ресурсами
	уметь:	практически осуществлять планирование человеческих ресурсов предприятия; осуществлять анализ рабочего процесса и технологических операций, используемых в практической деятельности предприятия, документально оформлять решения в процессе управления человеческими ресурсами, осуществлять контроль и координацию деятельностью исполнителей на всех этапах кадрового обеспечения и планирования.
	знать навыками / иметь опыт:	современными технологиями кадровой политики и кадрового планирования, документального оформления решений в процессе управления человеческими ресурсами при внедрении

		организационных и иных изменений; поэтапного контроля за кадровой деятельностью
Содержание:		Кадровая политика и стратегия развития организации. Субъекты и объекты кадровой политики. Управление персоналом как особый вид профессиональной деятельности. Кадровое планирование. Отбор в системе управления персоналом. Регламентация деятельности персонала. Развитие персонала в организации. Мотивация и стимулирование персонала. Оценка в системе управления персоналом. Контроль кадровых процессов.
Форма промежуточной аттестации:		Экзамен

	Название:	Основы документационного обеспечения управления
	Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
	Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ПК-6, ПК-7, ПК-8
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	основные понятия: цели, задачи и принципы документационного обеспечения управления, системы документационного обеспечения управления, их автоматизацию; классификацию документов; требования к составлению и оформлению документов; организацию документооборота: прием, обработку, регистрацию, контроль, хранение документов, номенклатуру дел
	уметь:	оформлять и проверять правильность оформления документации в соответствии с установленными требованиями, в т. ч. используя информационные технологии; проводить автоматизированную обработку документов; осуществлять хранение и поиск документов; использовать телекоммуникационные технологии в электронном документообороте.
	владеть навыками / иметь опыт:	документального оформления решений в управлении операционной (производственной) деятельности организаций, в том числе управления человеческими ресурсами, при внедрении технологических, продуктовых инноваций и организационных изменений.
Содержание:		Понятие, цели, задачи и принципы делопроизводства. Основные понятия документационного обеспечения управления. Система документационного обеспечения управления. Классификация документов. Требования к составлению и оформлению документов. Организация документооборота.
	Форма промежуточной аттестации:	Экзамен

Название:	Система менеджмента качества организации
------------------	--

Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ПК-6, ПК-7, ПК-8
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	нормативно-правовую базу управления качеством продукции основы философии управления качеством модели построения систем качества, направленных на экономию ресурсов и методы их оценки
	уметь:	применять основные положения философии управления качеством для разработки и внедрения эффективных систем менеджмента качества проводить корректирующие и предупреждающие мероприятия, направленные на улучшение качества; консультировать сотрудников по организации действий, направленных на непрерывное улучшение качества.
	владеть навыками / иметь опыт:	принципами проектного подхода и работы в команде владеть современными методами проектирования систем менеджмента качества
Содержание:		Эволюция подходов к управлению качеством Суть концепции TQM Место TQM в системе менеджмента организации Современные системы, методы, средства управления качеством Качество как элемент политики государства Стандарты ISO серии 9000 Системы менеджмента качества (СМК). Совершенствование деятельности организации по управлению качеством Экономика качества Применение IT для решения задач управления качеством
Форма промежуточной аттестации:		Экзамен

Название:		Методы исследования систем управления
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ПК-1, ПК-5, ПК-6
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	основные понятия и аспекты теории исследования систем управления; основные количественные и качественные методы исследования систем управления; методы диагностики систем управления; виды моделей, применяемых при исследовании систем управления; программные средства анализа и моделирования

		систем и стратегий управления.
	уметь:	применять количественные и качественные методы исследований при принятии управленческих решений; самостоятельно решать исследовательские задачи методами количественного анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования; использовать в практической деятельности организаций программные средства анализа и моделирования систем управления, а также средства сравнительного анализа лучших практик в менеджменте, в том числе у условиях внедрения технологических и продуктовых инноваций
	знать навыками / иметь опыт:	навыками построения разработки стратегии организации и организационно-управленческих моделей организации; навыками использования современных программных средств анализа и моделирования систем управления, в том числе в управлении проектом; методами научного познания и эмпирического исследования.
Содержание:		Система управления как объект исследования. Логический аппарат исследования систем управления. Разработка гипотезы и концепции исследования системы управления. Состав и выбор методов исследования систем управления. Социологические исследования систем управления. Экспертные оценки в исследовании систем управления. Диагностика систем управления. Планирование и организация процесса исследования систем управления. Эффективность исследования систем управления.
Форма промежуточной аттестации:		Зачет

	Название:	Проектирование организационных систем
	Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
	Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ПК-1, ПК-5, ПК-6
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	технологии проектирования организационных структур с учетом стратегии деятельности организации
	уметь:	проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия по проектированию организационной структуры, анализировать взаимосвязь между функциональными стратегиями компании с целью подготовки сбалансированных управленческих решений, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
	знать навыками / иметь опыт:	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими

	ресурсами организаций, осуществлять мероприятия по проектированию организационной структуры, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
Содержание:	Организационная система как объект проектирования. Технология проектирования организационных систем. Ресурсное обеспечение проектирования организационных систем. Особенности проектирования подсистем управления. Управление человеческими ресурсами как элемент проектирования организационных систем. Реструктуризация и реинжиниринг в системе организационного проектирования. Оценка эффективности организационного проектирования. Инновации и организационное проектирование.
Форма промежуточной аттестации:	Зачет

Название:	Управление инновационным проектом	
Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»	
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ПК-3, ПК-6	
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	современную методологию управления инновационным проектом; определения и понятия проектов, программ и их контекста, как объектов управления; определения и понятия о субъектах управления и используемого ими инструментария; процессы и инструменты управления различными функциональными областями проекта; современные программные средства и информационные технологии, используемые в управлении проектами; историю и тенденции развития управления проектами
	уметь:	определять цели, предметную область и структуры проекта; рассчитывать календарный план осуществления проекта; формировать основные разделы сводного плана проекта; осуществлять выбор программных средств для решения основных задач управления проектом.
	владеть навыками / иметь опыт:	методическим аппаратом, позволяющим исследовать, анализировать и прогнозировать явления в области менеджмента; навыками самостоятельной аналитической и проектной работы, требующей широкого образования в соответствующем направлении; навыками командной работы в проектах.
Содержание:	История управления проектами. Система стандартов в области управления проектами.	

	<p>Понятие проекта. Классификация проектов. Цели и стратегии проекта. Жизненный цикл и фазы проекта. Участники и организационная структура управления проектами. Взаимодействие участников проекта. Виды организационных структур. Критерии успехов и неудач проекта. Примеры успешных и неудачных проектов. Процессы и функции управления проектами. Основные и вспомогательные процессы в управлении проектами. Понятие инициации, планирования, выполнения, контроля и закрытия проекта. Функции управления проектами. Корпоративная система управления проектами. Цели, структура, этапы разработки системы управления проектами в компании. Целеполагание. Формулировка целей. Календарное планирование и организация системы контроля проекта. Структурная декомпозиция работ. Вехи проекта. Сетевая модель. Метод критического пути. Управление рисками проекта. Мониторинг и контроль рисков. Управление персоналом в проекте. Мотивация участников проекта. Распределение ролей в команде. Управление коммуникациями в проекте. Распределение проектной информации, представление отчетности. Разработка плана управления коммуникациями проекта. Информационное обеспечение управления проектами: состав, структура, характеристики. Программные средства для управления проектами. Характеристика состояния рынка программных продуктов по управлению проектами.</p>
Форма промежуточной аттестации:	Экзамен

Название:	Методы принятия управленческих решений	
Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»	
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ПК-1	
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	теорию и методологию разработки управленческих решений; классификацию управленческих решений; методы оценки эффективности управленческих решений; условия и факторы качества управленческих решений; методы оценки риска управленческих решений; сущность контроля управленческих решений;
	уметь:	оценивать экономическую и социальную эффективность управленческих решений; выбирать альтернативы управленческих решений в условиях неопределенности и риска; определять уровень риска управленческих решений; осуществлять контроль управленческих решений
	владеть навыками /	навыками разработки управленческих решений в условиях неполной и не вполне достоверной информации;

	иметь опыт:	практическими навыками расчета нормативной системы показателей; методами оценки степени рискованности управленческих решений; навыками построения системы контроля в организации. методами оценки эффективности управленческих решений; методами управления реализацией рискованных решений;
Содержание:		Функция решений в методологии и организации процесса управления Типология и последовательность принятия управленческих решений Эффективность управленческих решений Условия и факторы качества управленческих решений Управленческие решения в коррумпированной экономике Модели, методология и организация процесса разработки управленческого решения Условия неопределенности и риска, методы оценки управленческого риска Контроль реализации управленческих решений.
Форма промежуточной аттестации:		Зачет

	Название:	Личная эффективность менеджера
	Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
	Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ПК-1, ПК-2, ПК-3
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	основные результаты новейших исследований по проблемам менеджмента; значимые проблемы в сфере менеджмента; основные функции и приемы самоменеджмента; методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, компетентности; способы планирования работы персонала, разработки оперативных планов работы подчиненных.
	уметь:	рационально структурировать и организовывать рабочее и личное время; осуществлять деловое общение; формировать и эффективно позиционировать собственные лидерские качества.
	владеть навыками / иметь опыт:	способностью к практической деятельности по самоорганизации и самообразованию; навыками управленческих коммуникаций; методами распределения времени и расстановки приоритетов при решении сложных управленческих задач.
Содержание:		Основные понятия самоменеджмента Эффективность и результативность личной деятельности

	Принципы личного целеполагания Тайм-менеджмент как элемент самоменеджмента.
Форма промежуточной аттестации:	Экзамен

Название:	Профилактика эмоционального выгорания для сотрудников и руководителей	
Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»	
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ПК-1, ПК-2, ПК-3	
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	психологические основы организации совместной деятельности и межличностного взаимодействия субъектов; профессиональные задачи, принципы профессиональной этики; особенности социокультурной ситуации развития.
	уметь:	организовать совместную деятельность и межличностное взаимодействие субъектов профессиональной среды; понимать высокую социальную значимость профессии, ответственно и качественно выполнять профессиональные задачи, соблюдая принципы профессиональной этики; вести профессиональную деятельность в поликультурной среде, учитывая особенности социокультурной ситуации развития.
	владеть навыками / иметь опыт:	способами ответственного и качественного выполнения профессиональных задач, соблюдая принципы профессиональной этики способами ведения профессиональной деятельности в поликультурной среде, учитывая особенности социокультурной ситуации развития.
Содержание:	Теоретические основы профессионального выгорания Исторический аспект исследования проблемы профессионального выгорания Эмоциональное выгорание как психологический феномен. Симптомы, фазы и факторы профессионального выгорания. Регуляция эмоций личностью: модель взаимодействия факторов выгорания и ресурсов противодействия выгоранию Профилактика синдрома профессионального выгорания Приоритеты в профилактике профессионального выгорания Виды психологической профилактики синдрома профессионального выгорания Методы диагностики и коррекции уровня эмоционального выгорания Диагностика субъективного контроля.	
Форма промежуточной аттестации:	Экзамен	

Название:	Современные технологии оценки и аттестации персонала
------------------	--

Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ОПК-3, ПК-1
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	современные подходы к построению системы работы в области оценки и аттестации персонала, управления деловой карьерой, формирования кадрового резерва; содержание и принципы проведения оценки и аттестации персонала
	уметь:	осуществлять диагностирование затруднений работников, уровня профессионального мастерства, личностных качеств; выделять критерии оценки и аттестации персонала; разрабатывать программу оценки и аттестации персонала; проводить непосредственное исследование кандидатов, работников или коллективов с целью изучения интересующих характеристик
	владеть навыками / иметь опыт:	применения технологий оценки и аттестации персонал
Содержание:		<p>Основные функции, цели и задачи оценки и аттестации персонала в организации. Основные этапы оценки персонала. Основные этапы аттестации персонала.</p> <p>Критерии оценки персонала (характеристики работника и результаты деятельности). Технологии выделения критериев оценки (изучение нормативных документов, литературы, опрос, профессиографирование, исследование успешных и неуспешных специалистов и др.).</p> <p>Методы оценки персонала. Метод оценки «360 градусов»: понятие, преимущества метода и его основные характеристики.</p> <p>Индивидуальное тестирование: особенности, преимущества метода и его основные характеристики. Профессиональные и психологические тесты: источники, принципы применения.</p> <p>Интервью: принципы проведения, преимущества, недостатки, характеристики. Основные принципы построения интервью.</p> <p>Ситуационно-поведенческое тестирование. Процедура проведения ситуационно-поведенческого тестирования.</p> <p>Принципы формирования группы для ситуационно-поведенческого тестирования. Управление групповой динамикой. Эксперты-наблюдатели: состав группы, численность, обучение экспертов. Задания, предъявляемые в ситуационно-поведенческом тестировании. Недостатки и ограничения ситуационно-поведенческого тестирования.</p> <p>Ассесмент-центр как метод оценки персонала. Общая характеристика, структура и цели применения ассесмент-центра.</p>
Форма промежуточной аттестации:		Зачет

Название:		Тайм-менеджмент в управлении человеческими ресурсами
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ОПК-3, ОПК-4, ПК-2
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	категориальный аппарат, основные принципы, методы, техники управления временем; эффективные технологии целеполагания и контроля; иметь представление об основных свойствах времени в субъективной картине мира человека, психологических механизмах восприятия времени; виды планирования и организации временного ресурса; принципы, законы и инструменты тайм-менеджмента; основные этапы проведения бизнес - тренинга, основные закономерности обучения взрослых.
	уметь:	определять, конкретизировать и строить иерархии задач деятельности отдельных сотрудников организаций и их групп в контексте эффективного использования рабочего времени и управления рабочим временем персонала; успешно ориентироваться и практически реализовывать основные правила и методы целеполагания и расстановки приоритетов в деятельности персонала в контексте эффективного использования собственного рабочего времени и управления рабочим временем персонала; уметь проводить оценку актуальных временных ресурсов, конструировать и планировать цели деятельности в развернутой временной перспективе; уметь адекватно распределять временные ресурсы межличностного и профессионального взаимодействия; осуществлять поиск путей повышения эффективности профессиональной деятельности персонала применяя технологии тайм-менеджмента; планировать и составлять программу тренинга по тайм-менеджменту и определять цели обучения и критерии оценки результатов бизнес-тренинга.
	владеть навыками / иметь опыт:	диагностики системы тайм-менеджмента в организации; самостоятельного (на уровне технологического процесса) и творческого осуществления, поиска оптимального способа оказания социальной помощи и услуг персоналу организаций в контексте тайм-менеджмента; использования технологий управления временным ресурсом с целью повышения эффективности профессиональной деятельности персонала ; иметь опыт оказания профессиональных услуг социальным группам и отдельным сотрудникам в использовании стратегий преодоления неэффективных рабочих состояний; иметь опыт конструирования и подготовки тренинга по тайм-менеджменту для персонала в организации;

		иметь опыт самоорганизации своей профессиональной деятельности посредством оптимизации затрат времени.
Содержание:		Принципы, законы и инструменты тайм-менеджмента Диагностика системы тайм-менеджмента, субъективное искажение времени. Виды планирования Способы постановки целей. Приемы эффективного управления временным ресурсом с учетом индивидуальных особенностей сотрудника. Система «гибкого» тайм-менеджмента. Использование правополушарных техник для управления временем. Стратегии преодоления неэффективных рабочих состояний. Планирование, разработка программы и проведение тренинга для персонала в организации. Разработка критериев оценки результатов бизнес-тренинга по тайм-менеджменту.
Форма промежуточной аттестации:		Зачет

	Название:	Персональный менеджмент
	Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
	Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ОПК-3, ОПК-4, ПК-2
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	научные взгляды на содержание персонального менеджмента; историю развития и сущность персонального менеджмента; модели качеств современного руководителя; основы формирования политики управления персоналом; различные подходы к лидерству; технологии поиска и формулирования жизненных целей, выбора карьеры; правила адаптации в коллективе; правила планирования и эффективного использования рабочего времени; правила эффективной организации рабочего места; принципы и правила делегирования полномочий; технику публичного выступления и ведения переговоров, а также процесса подготовки и проведения собраний; иметь базовые представления об управлении конфликтами и их предотвращении пути интенсификации личного труда; принципы самоорганизации личного времени, приемы стресс-менеджмента; правила делового этикета и формирования имиджа; критерии оценки уровня организации труда руководителя.
	уметь:	анализировать эффективность использования своего времени; планировать личную работу организовать свое рабочее место; вести переговоры, использовать приемы предотвращения возникновения конфликтных ситуаций. выступать публично, организовывать эффективную

		<p>презентацию взаимодействовать с коллективом; управлять своим психоэмоциональным состоянием, волевым потенциалом; формировать жизненные цели; принимать решения и делегировать полномочия; оценивать эффективность организации управленческого труда; доступно излагать программный материал; творчески применять теоретические знания при решении практических ситуаций.</p>
	владеть навыками / иметь опыт:	<p>владеть способностью применять полученные знания в области персонального менеджмента методами и приемами самоуправления, методами и приемами управления личной карьерой, рационализации собственного труда, техникой и приемами убеждения, методами и навыками повышения и сохранения своей работоспособности.</p>
Содержание:		<p>Сущность и содержание персонального менеджмента. Моделирование системы персонального менеджмента. Управление личной карьерой. Тайм-менеджмент. Лидерство и руководство. Коммуникации в работе менеджера. Деловое общение и его основные формы. Организация рабочего пространства руководителя. Самоконтроль в деятельности менеджера. Постановка и реализация жизненных целей. Типы личных целей человека, вступившего в управленческую организацию. Разработка ключевых представлений в профессиональной и личной сфере.</p>
Форма промежуточной аттестации:		Зачет

	Название:	Методы управления трудовыми коллективами
	Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
	Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):	ОПК-2, ОПК-3, ПК-2
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	<p>определения и характеристики методов управления трудовыми коллективами; классификацию трудовых коллективов; принципы и стили управления трудовыми коллективами; технологии и способы эффективного управления трудовыми коллективами.</p>
	уметь:	<p>формировать и развивать трудовой коллектив; обеспечить управление дисциплиной в трудовом коллективе; управлять конфликтами в трудовом коллективе. повысить эффективность управления трудовых коллективов.</p>
	владеть	Навыками эффективного управления трудовыми коллективами;

	навыками / иметь опыт:	навыками ориентации в вопросах управленческой коммуникации, видах и типах коммуникациях в организациях; управления отношениями в трудовых коллективах.
Содержание:		Методы управления в трудовых коллективах: сущность и виды. Принципы работы в системе управления человеческими ресурсами. Методы и стиль руководств в трудовых коллективах. Управление дисциплиной в трудовом коллективе. Социальные резервы, технологии и социальное управление в трудовых коллективах. Причины и методы управления конфликтами в трудовом коллективе. Методы эффективного управления трудовых коллективов.
Форма промежуточной аттестации:		Зачет

Название:		Коммуникативная компетентность и развитие эмоционального интереса персонала
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ОПК-2, ОПК-3, ПК-2
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	содержание понятий «коммуникативная компетенция», «социально-психологический климат»; теоретическое обоснование комплекса управленческих условий в реализации коммуникативной компетентности; теоретические аспекты формирования благоприятного психологического климата в коллективе; роль руководителя в развитии коммуникативной компетентности персонала.
	уметь:	организовать роль руководителя в развитии коммуникативной компетенции персонала; обеспечить благоприятное взаимодействие в управленческой коммуникации; формировать программы развития коммуникативной компетентности персонала.
	владеть навыками / иметь опыт:	формирования благоприятного психологического климата в коллективе; организации и управления коммуникативной компетенцией персонала; разработки программы развития коммуникативной компетентности персонала.
Содержание:		Коммуникативная компетентность и развитие эмоционального интереса персонала: проблемы и стратегии управленческих решений. Формирование благоприятного психологического климата в коллективе.

	Руководитель в развитии коммуникативной компетентности персонала. Принципы и аспекты реализации управления развитием коммуникативной компетентности персонала. Теоретические и прикладные аспекты Программы развития коммуникативной компетентности персонала.
Форма промежуточной аттестации:	Зачет

Название:		Лидерство
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		ОПК-2, ПК-1, ПК-2
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	знать основные модели, методик и принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений, требования экономической эффективности и социальной значимости принимаемых решений
	уметь:	уметь проектировать организационно-управленческое решение и определять ответственность и социальную значимость за его реализации, выбирать и применять методы и средства разработки и принятия коллективных и индивидуальных организационно-управленческих решений, нести ответственность за предложенное решение с позиции его социальной значимости
	владеть навыками / иметь опыт:	владеть способностью проводить анализ альтернатив организационно-управленческих решений, владеть инструментами контроля процесса реализации выбранного решения и нести за него ответственность с позиции социальной значимости
Содержание:		Лидерство как социальный феномен. Лидерство стихийных социальных групп Основы групповой динамики и лидерства Основные подходы к лидерству. Теории лидерства. Поведенческие аспекты лидерства. Стили лидерства. Лидерство и управление отношениями. Трудовой коллектив и его руководство. Национальный и социально-демографический аспекты лидерства. Власть, ее основы и источники.
Форма промежуточной аттестации:		Экзамен

Название:		Коммуникация в управлении
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося,		ОПК-4, ПК-7, ПК-8

формируемые в результате освоения дисциплины (модуля):		
Результаты освоения дисциплины (модуля)	знать:	определения и характеристику коммуникации, управленческой коммуникации; основные коммуникационные правила и нормы служебного этикета в управлении человеческими ресурсами; основные принципы организации коллективного труда и трудовых процессов на предприятиях; нормы управленческой коммуникации, возможные пути (способы) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в управленческой деятельности; сущность профессионально-нравственной мотивации человеческих ресурсов в организации и аспекты ее реализации.
	уметь:	организовать и управлять взаимодействием в группе, обеспечивать межличностные взаимоотношения с учетом социально-культурных особенностей общения; обеспечить благоприятное взаимодействие в управленческой коммуникации; диагностировать и выявлять различные типы проблемных ситуаций, конфликтов в управленческой коммуникации.
	владеть навыками / иметь опыт:	коммуникативными методами в управленческой деятельности; навыками ориентации в вопросах управленческой коммуникации, видах и типах коммуникациях в организациях.
Содержание:		Понятие коммуникации и ее роль в системе управления. Коммуникационный процесс. Формирование управленческого имиджа. Аспекты благоприятного взаимодействия в коммуникации. Управление коммуникациями в организации. Роль коммуникации в управлении персоналом. Процессы управления человеческими ресурсами в коммуникации: вопросы тактики и стратегии. Основы проведения деловых мероприятий: коммуникационный аспект. Конфликты и способы их разрешения в управленческой коммуникации. Национальные и социально-культурные особенности в управленческой коммуникации.
Форма промежуточной аттестации:		Экзамен

Название:		Управление конфликтами в организации
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины модуля:		ОПК-2, ПК-2,
Результаты освоения дисциплины модуля	знать:	причины, формы конфликтов, их последствия, методы управления конфликтами в организации
	уметь:	обеспечить эффективную систему управления конфликтами за счет максимальной рационализации системы использования ресурсов организации; разрабатывать алгоритмы по управлению конфликтами, способные предупредить их на стадии предконфликтной ситуации.

	владеть навыками /иметь опыт:	современными технологиями управления конфликтами в организации.
Содержание:		Основные структурные элементы конфликта в организации. Системный анализ причин конфликтов в организации. Типология конфликтов в организации. Динамика развития конфликтов в организации. Методы изучения конфликтов в организации. Алгоритмы управления конфликтами в организации. Формы управления конфликтами в организации. Способы управления конфликтами в организации. Правовые алгоритмы управления конфликтами в организации. Социально-психологические алгоритмы управления конфликтами в организации. Организационные возможности управления конфликтами в организации. Роль руководителя в управлении конфликтами в организации.
Форма промежуточной аттестации:		Экзамен

Название:		Современные персонал-технологии
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины модуля:		ПК-2
Результаты освоения дисциплины модуля	знать:	технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала) технологии управления персоналом (профориентации и трудовой адаптации персонала) технологии управления развитием персонала (организации обучения персонала) технологии управления развитием персонала (управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями) основы оценки результатов деятельности персонала организации; технологии организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала технологии управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала основы аудита и контроллинга персонала
	уметь:	разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и отбору новых сотрудников разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и отбору новых сотрудников и осуществлять программы их адаптации разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным

		<p>продвижением персонала и участвовать в их реализации использовать различные методы текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала</p> <p>разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации</p> <p>анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал</p>
	<p>Владеть навыками /иметь опыт:</p>	<p>современными технологиями управлением комплектования штата сотрудников (хедхантинг, executive search (эксклюзивный подбор), рекрутмент, скрининг персонала, лизинг персонала, аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс и др.)</p> <p>современными технологиями вовлечения персонала в организацию (наставничество, технология Welcome (добро пожаловать), Buddying (приятельство), Shadowing (быть тенью) и т.д.)</p> <p>современными технологиями организации обучения персонала (тренинги, деловые игры и т.д.)</p> <p>современными технологиями управления развитием персонала (карьерный менеджмент/ карьерный самоменеджмент)</p> <p>современными технологиями деловой оценки персонала (экспертный опрос, технология оценки «360 градусов», ассесмент-центр, баскет-метод, портфолио, интервью по компетенциям)</p> <p>современными технологиями организации текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала</p> <p>методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом</p> <p>методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом</p>
<p>Содержание:</p>		<p>Современные персонал-технологии как фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации</p> <p>Компетентностный подход в современных персонал-технологиях</p> <p>Основные технологии поиска и отбора персонала</p> <p>Интервью как базовый метод отбора персонала</p> <p>Адаптация новых сотрудников</p> <p>Деловая оценка персонала</p> <p>Ассесмент-центр</p> <p>Оценка методом 360 градусов</p> <p>Обучение персонала</p> <p>Управление деловой карьерой персонала</p>
<p>Форма промежуточной аттестации:</p>		<p>Зачет</p>

Название:		Иностранный язык в профессиональном общении
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины модуля:		ОПК-4, ПК-7
Результаты освоения дисциплины модуля	знать:	основные значения изученных лексических единиц, обслуживающих ситуации иноязычного общения в деловой и профессиональной сферах деятельности, предусмотренными направлениями специальности; основные профессиональные термины; основные грамматические явления и структуры, используемые в устном и письменном общении; межкультурные различия, культурные традиции и реалии, культурное наследие своей страны и страны изучаемого языка; основные нормы социального, профессионального, делового поведения и речевого этикета, принятые в стране изучаемого языка
	уметь:	использовать иностранный язык в межличностном общении и профессиональной деятельности; вести монологическую и диалогическую речь, принимать участие в дискуссиях, связанных с научной работой и организаторской деятельностью на иностранном языке с учетом правил речевого общения в профессиональной, в том числе и узкоспециализированной сфере; использовать теоретический язык знаний для анализа конкретных ситуаций; выбирать и использовать адекватные речевые образцы согласно заданной ситуации; переводить специальные тексты профессиональной направленности с русского языка на иностранный, а также с иностранного на русский.
	владеть навыками /иметь опыт:	навыками разговорной речи на иностранном языке и перевода статей и работ, относящихся к профессиональной деятельности; знанием всех способов словообразования, умением различать оттенки смыслов, синонимы, антонимы, омонимы.
Содержание:		Общение, Путешествие, Память, Внимание, Семья и её функции, Родители и дети.
Форма промежуточной аттестации:		Зачет

Название:		Управление карьерой и карьерный рост
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины модуля:		ПК-3
Результаты освоения дисциплины модуля	знать:	основные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения, функции управления человеческими ресурсами.
	уметь:	разрабатывать и реализовать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации.
	владеть навыками /иметь опыт:	современными технологиями управления развитием персонала (управление социальным развитием; организации обучения персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и пр.); современными технологиями управлением поведением персонала.
Содержание:		Карьера: подходы, проблемы, виды. Карьерные цели и планирование карьеры. Повороты, кризисы карьеры, конфликты. Анализ и коррекция карьеры. Специфика карьеры женщин. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами Специфика управления карьерой молодых специалистов.
Форма промежуточной аттестации:		Зачет

Название:		Управление развитием персонала в организации
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины модуля:		ПК-3
Результаты освоения дисциплины модуля	знать:	основные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения, функции управления человеческими ресурсами.
	уметь:	разрабатывать и реализовать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и участвовать в их реализации
	владеть навыками /иметь опыт:	современными технологиями управления развитием персонала (управление социальным развитием; организации обучения персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и пр.); современными технологиями управлением поведением персонала
Содержание:		Стратегическое управление карьерой; Постановка

	карьерных целей и управление временем; Эффективный поиск работы; Прием на работу; Круглый стол с экспертами; Работа в команде и лидерство; Эффективная самопрезентация и коммуникация.
Форма промежуточной аттестации:	Зачет

Название:		Элективные дисциплины по физической культуре и спорту
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины модуля:		ОК-8
Результаты освоения дисциплины модуля	знать:	научно-практические основы физической и профессионально-прикладной физической культуры; влияние оздоровительных систем физического воспитания на укрепление здоровья, профилактику профессиональных заболеваний и вредных привычек; способы контроля и оценки физического развития и физической подготовленности; правила и способы планирования индивидуальных занятий различной целевой направленности.
	уметь:	выполнять индивидуально подобранные комплексы оздоровительной и адаптивной (лечебной) физической культуры, композиции ритмической и аэробной гимнастики, комплексы упражнения атлетической гимнастики; осуществлять творческое сотрудничество в коллективных формах занятий физической культурой. использовать приобретенные знания и умения в практической деятельности и повседневной жизни для: повышения работоспособности, сохранения и укрепления здоровья; подготовки к профессиональной деятельности и службе в Вооруженных Силах Российской Федерации; организации и проведения индивидуального, коллективного и семейного отдыха и при участии в массовых спортивных соревнованиях.
	владеть навыками /иметь опыт:	средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования; ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности.
Содержание:		Практические занятия по развитию двигательных способностей, приобретению практических умений и навыков в физической культуре и профессионально-прикладной физической культуре.
Форма промежуточной аттестации:		зачет

Название:	Тренинг принятия управленческих решений для менеджеров
Название и номер направления и/или специальности:	38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины модуля:		ОПК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2
Результаты освоения дисциплины модуля	знать:	роли, функции и задачи менеджера в современной организации, тенденции развития форм и методов управления в современных условиях ; основные техники сбора и анализа информации, область их применения в зависимости от реальных ситуаций; основные стили, виды принятия управленческих решений; основные психологические барьеры при принятии решения; основные понятия и методологическую основу проведения бизнес-тренинга по принятию управленческих решений, а также особенности проведения данного тренинга
	уметь:	ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; оценивать эффективность управленческих решений; устанавливать взаимосвязи стилей руководства со стилями принятия решений. планировать и составлять программу тренинга и определять цели обучения и критерии оценки результатов бизнес-тренинга;
	владеть навыками /иметь опыт:	навыками принятия поэтапного решения; выбора наиболее эффективного решения, оценки эффективности решения, владения техниками разработки последствий принятия решений; опыт разработки сценария и подбора упражнений для тренинга по развитию навыков принятия решений; навык проведения бизнес-тренинга, оценки эффективности его результатов.
Содержание:		Цели и задачи тренинга. Выявление ожиданий обучающихся. Заявление каждым участником, одной стандартной управленческой задачи. Понятие «Ситуационный анализ». Индивидуально-психологические особенности принятия управленческих решений Выявление личностных особенностей влияющих на процесс принятия управленческих решений временем. Этапы принятия управленческого решения. Технология 8-ми шагов в принятии управленческих решений. Стратегии коллегиального или индивидуального принятия группового решения. Рекомендации по оптимизации индивидуального стиля принятия управленческих решений с учетом личностных особенностей. Зависимость управленческих решений от стиля руководства в компании. Основные стили управления, достоинства и недостатки в принятии решения, способы профилактики и методы работы по повышению эффективности Технологии ориентации в проблеме «Туманная ситуация» - формулировка проблемы в общем виде. Поиск дополнительной информации и фактов, каким образом проявляется данная проблема. Определение проблемы - выявление как можно большего числа вариантов причин

	<p>названной проблемы. Техники постановки задач, методы сбора и анализа информации при принятии управленческого решения. Принцип SMART, техника мозгового штурма. Применение «мозгового штурма» и альтернативных методов для генерации идей Создание «Поля идей» Техника брейнрайтинга для генерирования идей. Планирование и оценка решения. Выделение перспективного варианта и составление сценария для реализации отобранной идеи. Составление подробного плана действий. Реализация плана действий и оценка результата. Виды, стили, психологические ловушки в принятии управленческих решений.</p> <p>Влияние креативного мышления на принятие управленческих решений Основы творческого мышления. Развитие навыков креативного мышления. Техники повышения креативности.</p> <p>Особенности проведения данного тренинга с управленческим персоналом компании. Разработка и проведение тренингов по развитию навыков принятия решений. Структура и основные этапы тренинга, особенности проведения, упражнения на получение опыта и развитие навыков. Ключевые моменты в создании эффективного тренинга по развитию навыков принятия управленческих решений.</p>
Форма промежуточной аттестации:	Зачет

Название:		Тренинг управления малыми трудовыми коллективами
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины модуля:		ОПК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2
Результаты освоения дисциплины модуля	знать:	<p>основные современные методологические подходы к управлению персоналом организации, основные принципы управления человеческими ресурсами, а также основные положения, термины, определения и категории управления малым коллективом, его место и роль в системе управления персоналом организации;</p> <p>сущность методов управления трудовым коллективом, закономерности управления малым трудовым коллективом, факторы эффективной совместной деятельности сотрудников в малом коллективе;</p> <p>содержательные и процессуальные теории мотивации;</p> <p>значение профессиональных качеств руководителя в управлении коллективом, основные виды и стили управления современных руководителей, личные качества лидера для успешного руководства трудовым коллективом;</p> <p>основные виды конфликтов в коллективе, стили поведения в конфликте, источники конфликтов, и их взаимосвязь с трудовой деятельностью, методы выявления и управления</p>

		<p>конфликтами; основные понятия и методологическую основу проведения бизнес-тренинга по управлению малыми трудовыми коллективами, а также особенности проведения данного тренинга.</p>
	<p>уметь:</p>	<p>выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками на основе знания социально-психологических закономерностей процесса коммуникации; консультировать и прививать работникам навыки по аспектам своей профессиональной деятельности; использовать методы управления коллективом, проводить профессиональное обучение сотрудников по развитию навыков эффективного взаимодействия в малом трудовом коллективе, анализировать показатели эффективности обучения; осуществлять своевременную профилактику и прогнозирование конфликтных ситуаций, предупреждать и разрешать конфликты, возникающие в трудовом коллективе; руководить малым коллективом в нестандартных ситуациях и при ограниченном времени, планировать, организовывать, мотивировать и контролировать работу сотрудников в соответствии с целями и задачами организации; планировать и составлять программу тренинга и определять цели обучения и критерии оценки результатов бизнес-тренинга.</p>
	<p>владеть навыками /иметь опыт:</p>	<p>методами руководства малым коллективом на профессиональном уровне, навыками применения современного управленческого подхода к трудовому коллективу применения способов и методов воздействия на работу малых коллективов; эффективного разрешения конфликтных ситуаций, управления конфликтом; разработки рекомендаций и проведения тренинговых занятий для укрепления и сплочения трудового коллектива; технологиями и методами оценки личностных и профессиональных качеств и характеристик; навыками по организации мероприятий по подбору и развитию персонала в малом трудовом коллективе, формирования команд для реализации проектной деятельности; навыками вовлечения сотрудников в корпоративную культуру, воспитания персонала в соответствие с корпоративными ценностями, укрепления корпоративной культуры и традиций в коллективе; индивидуального консультирования членов малого трудового коллектива по вопросам построения карьеры; успешного и своевременного разрешения производственных конфликтов; опыт разработки сценария и подбора упражнений для тренинга по развитию навыков управления малыми</p>

		<p>трудовыми коллективами; проведения бизнес-тренинга, оценки эффективности его результатов.</p>
Содержание:		<p>Общие закономерности межличностных отношений в трудовом коллективе. Основные задачи и функции управления трудовым коллективом Модели работников и факторы влияния на их поведение Сущность методов управления трудовым коллективом Основные принципы и методы управления коллективом Современный управленческий подход к работе трудового коллектива Стимулирование и мотивация труда работников Социально-психологическая мотивация работников Профессиональное обучение сотрудников, как способ стимулирования труда Роль руководителя в системе управления коллективом Сущность трудовой и исполнительской дисциплины сотрудников Стиль и качества руководителя в управлении трудовым коллективом Предупреждение, профилактика и разрешение конфликтов Конфликты, и их роль в процессе управления коллективом Профилактика конфликтных ситуаций и сплочение коллектива Оценка эффективности управления коллективом Аттестация, как форма комплексной оценки работы сотрудников Рекомендации, позволяющие повысить эффективность работы коллектива.</p>
Форма промежуточной аттестации:		Зачет

Название:		1С в управлении персоналом
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины модуля:		ОПК-7, ПК-8
Результаты освоения дисциплины модуля	знать:	<p>сущность кадрового менеджмента предприятия, его цели и задачи; схему взаимодействия кадровых и расчетных служб предприятия; информационное обеспечение управления персоналом на предприятии; современные законодательные, нормативные документы и методические материалы в области управления персоналом и расчетом зарплаты; программный инструментариум сотрудника кадровых подразделений предприятия; основы работы в подсистеме «1С:ЗУП».</p>
	уметь:	<p>анализировать информационные и статистические материалы организации о состоянии ее кадровой политики; использовать возможности подсистемы «1С: Зарплата и управление персоналом» в повседневной работе кадровой службы предприятия; использовать полученные знания для разработки мероприятий поддержки кадровой политики предприятия;</p>

		настраивать подсистему «1С:ЗУП» на конкретные параметры учета путем подготовки ее информационной базы.
	владеть навыками /иметь опыт:	методами оценки эффективности кадровой деятельности предприятия; методиками разработки кадровой политики в организации; приемами формирования структуры предприятия и его штатного расписания средствами подсистемы «1С:ЗУП»; программным инструментарием программы «1С:Предприятие 8.3».
Содержание:		HR-процессы и их автоматизация, сравнение продуктов «1С» для автоматизации кадровых и HR-процессов Оценка кандидата на собеседовании с помощью «1С:ЗУП КОРП» Проблемы HR при проведении собеседования, электронное собеседование, преимущества электронного интервью Процесс адаптации в «1С:ЗУП КОРП» Выполнение заданий адаптации, адаптационное обучение Обучение в «1С:ЗУП КОРП» Обучение внешнее и внутреннее, планирование и проведение обучения в компании, электронное обучение в 1С:ЗУП КОРП Оценка «360 градусов» в «1С:ЗУП КОРП» Поощрение сотрудников в 1С:ЗУП КОРП Система KPI, грейдирование.
Форма промежуточной аттестации:		Зачет

Название:		Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами
Название и номер направления и/или специальности:		38.03.02 «Менеджмент», профиль подготовки «Управление человеческими ресурсами»
Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины модуля:		ОПК-7, ПК-8
Результаты освоения дисциплины модуля	знать:	информационные процессы и методические основы информатизации в современном менеджменте; назначения и области применения основных информационных технологий обеспечения управленческой деятельности; основные принципы стратегического развития информационных технологий и систем в организациях.
	уметь:	оценивать эффективность различных вариантов построения информационных систем и информационного обеспечения управления; работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и использовать базовые возможности корпоративных информационных систем с целью анализа экономической информации и принятия обоснованного управленческого решения; оценивать организационные и социальные последствия использования тех или иных информационных технологий и

	<p>владеть навыками /иметь опыт:</p>	<p>систем.</p> <p>применения полученных знаний для решения типовых задач выбора и применения информационных технологий и систем;</p> <p>использования основных методов, способов и средств получения, хранения, переработки информации, работы с компьютером как средством управления информацией;</p> <p>проектирования информационных систем сбора, хранения и обработки информации;</p> <p>работы в рамках отдельных информационных технологий;</p> <p>владеть основными концепциями управления информационными системами и технологиями и применять их на практике.</p>
<p>Содержание:</p>		<p>Понятие информационных систем и технологий</p> <p>Использование информационных технологий в современных организациях</p> <p>Проектирование и внедрение информационных систем в системе управления организацией</p> <p>Использование современных информационных технологий в системе управления организации</p> <p>Информационное обеспечение процессов деятельности организации</p> <p>Основы информационной безопасности.</p>
<p>Форма промежуточной аттестации:</p>		<p>Зачет</p>